

## **BAB 5**

### **P E N U T U P**

Pada bab ini dijabarkan kesimpulan dari hasil penelitian yang sudah dilakukan. Implikasi penelitian terhadap manajerial perusahaan dan keterbatasan penelitian juga disampaikan. Selanjutnya berdasarkan kesimpulan, implikasi manajerial dan keterbatasan penelitian, penulis akan memberikan saran-saran bagi penelitian di masa mendatang.

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada sebuah perusahaan pengadaan alat kesehatan dan perlengkapan rumah sakit sedangkan *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada sebuah perusahaan pengadaan alat kesehatan dan perlengkapan rumah sakit yang berlokasi di Jakarta Timur ini. *Work-life balance* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dimungkinkan karena karyawan perusahaan lebih mengutamakan gaji daripada *work-life balance*. Meskipun karyawan dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan, namun hal ini tidak mempengaruhi kepuasan kerja mereka. Gaji bagi beberapa orang lebih penting daripada apa pun yang diberikan perusahaan. Gaji memberikan karyawan kesempatan untuk memenuhi

kebutuhan hidup yang mendasar maupun kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi.

*Burnout* yang diukur dengan 3 dimensi yaitu kelelahan emosional, sinisme, dan keberhasilan profesional, berada pada kategori rendah. *Burnout* diduga terjadi akibat adanya kesenjangan antara harapan akan kompensasi yang memuaskan dengan kenyataan yang berlawanan yaitu kenaikan gaji yang sedikit dan lama, kurangnya penghargaan, dan tunjangan yang tidak memadai.

Kepuasan kerja dirasakan oleh karyawan perusahaan ini dalam hal jenis pekerjaan yang mereka banggakan, rekan kerja yang menyenangkan dan atasan yang kompeten, adil, dan memperhatikan perasaan bawahannya. Sebaliknya ketidakpuasan dirasakan oleh karyawan terkait masalah gaji, penghargaan dan tunjangan.

## **5.2. Implikasi Manajerial**

Lokasi penelitian ini berada di suatu perusahaan keluarga yang saat ini dikelola tanpa adanya *Human Resource Department* (HRD). Masing-masing manajer memiliki kebijakan tersendiri dalam pengelolaan sumber daya manusianya. Adapun tugas HR secara umum adalah membangun kapabilitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan serta meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan sehingga pada akhirnya tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan fungsi strategis yang dimiliki HR, pihak manajemen dapat mempertimbangkan untuk membentuk HRD.

Kebijakan terkait kompensasi saat ini menjadi sumber ketidakpuasan karyawan. Dengan dibentuknya HRD yang dapat menjembatani hubungan antara karyawan dengan manajemen maka diharapkan kebijakan kompensasi bisa menjadi lebih baik.

Selain kebijakan kompensasi, pihak manajemen juga perlu mempertimbangkan kebijakan-kebijakan lain yang mendukung peningkatan *work-life balance* dan mengurangi *burnout*. Dalam penelitian ini, pernyataan kelima dari *work-life balance* (mean terendah) dan pernyataan pertama dari kelelahan emosional (mean tertinggi) menunjukkan bahwa karyawan mengalami kelelahan dalam bekerja. Hal ini dimungkinkan karena banyaknya beban kerja yang dimiliki oleh karyawan. Untuk itu pihak manajemen perlu melakukan perbaikan dan penataan ulang melalui analisis pekerjaan (*job analysis*).

Analisis pekerjaan adalah proses sistematis untuk menentukan keterampilan-keterampilan, tugas-tugas, dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan-pekerjaan dalam suatu organisasi (Mondy, 2008). Analisis pekerjaan merupakan teknik sumber daya manusia yang mendasar dan menyeluruh serta merupakan titik awal bagi aktivitas-aktivitas sumber daya manusia lainnya. Analisis pekerjaan berguna untuk mempersiapkan deskripsi pekerjaan (*job description*) maupun spesifikasi pekerjaan (*job specification*).

Deskripsi pekerjaan memberikan informasi terkait tugas, kewajiban, dan tanggung jawab dari suatu pekerjaan sedangkan spesifikasi pekerjaan menjelaskan kualifikasi minimum yang harus dimiliki seseorang untuk dapat menjalankan pekerjaan tertentu. Adapun kedua dokumen tersebut seringkali menjadi dasar

dalam penilaian kinerja maupun penentuan kompensasi. Semakin tinggi tanggung jawab dan kualifikasi seorang karyawan, semakin tinggi pula kompensasi yang diberikan. Dengan demikian sangatlah penting untuk memiliki deskripsi pekerjaan yang relevan, akurat, jelas dan tidak tumpang tindih.

### 5.3. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan utama dalam penelitian ini adalah jumlah sampel yang kecil (31 responden) sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan. Beberapa karyawan yang sibuk mungkin tidak turut sebagai responden dalam penelitian ini. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini bersifat *self report* atau *self rating scale*. Setiap responden harus memberikan jawaban terhadap seluruh item pernyataan yang diajukan dalam satu paket kuesioner sehingga dapat menyebabkan terjadinya *common method bias* (bias respon) akibat adanya kecenderungan responden mengukur lebih tinggi dari kondisi yang sesungguhnya. Selain itu jawaban responden terhadap item-item pernyataan sebelumnya mungkin dapat mempengaruhi jawaban terhadap item-item pernyataan berikutnya.

### 5.4. Saran

Penelitian ini menggunakan dua variabel independen yaitu *work-life balance* dan *burnout* dengan kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Adanya indikasi bahwa ketidakseimbangan antara pekerjaan dan komitmen di luar pekerjaan berhubungan dengan tingginya stress dan *emotional exhaustion* pada karyawan dapat menjadikan *burnout* sebagai variabel moderasi artinya pengaruh

*burnout* dapat memperkuat/memperlemah hubungan antara *work-life balance* dan kepuasan kerja. Dengan demikian penelitian mendatang dapat menguji pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja dengan *burnout* sebagai variabel moderasi.



## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Saifuddin., (1997), *Reliabilitas dan Validitas*, Pustaka Pelajar.
- Aziri, B., (2011), Job Satisfaction: A Literature Review, *Management Research and Practice*, Vol. 3, pp: 77-86.
- Bilal, M., Zia-ur-Rehman, M., Irfan, R., (2010), Impact of Family Friendly Policies on Employees Job Satisfaction and Turnover Intention: A Study on Work-life Balance at Workplace, *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, Vol. 2, No. 7.
- Bosley, Hugh P., (2004), *Levels of Burnout and Job Satisfaction in Large-Scale Agribusiness*, Thesis, Western Kentucky University.
- Chou, Shirley., (2003), *The Relationship Between Organizational Commitment and Burnout*, Dissertation, Alliant International University Los Angeles.
- De Silva, P.V., Fosenka, P., Hewage, C.G., (2009), Burnout: An Emerging Occupational Health Problem, *Galle Medical Journal*, Vol. 14, No. 1.
- Frame, Philip & Hartog, Mary., (2003), From Rhetoric to Reality. Into The Swap of Ethical Practice: Implementing Work-Life Balance, *Blackwell Publishing Ltd.*, Vol. 12, Number 4.
- Fraser, T.M., (1992), *Stress & Kepuasan Kerja*, Pustaka Binaman Pressindo, Seri Manajemen No. 114.
- Hill, E.J., Hawkins, A.J., Ferris, M. & Weitzmen, M., (2001), Finding An Extra Day A Week: The Positive Influence of Perceived Job Flexibility on Work and Family Balance, *Family Relation*, Vol. 50, pp. 49-58.
- Hyman, J., Baldry, C., Scholarios, D., & Bunzel, D., (2003), Work-life Imbalance in the New Service Sector Economy, *British Journal of Industrial Relation*, Vol. 41, No. 2.
- Jogiyanto, H., (2004), *Metodologi Penelitian Bisnis*, BPFE Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Kanwar, Y. P. S., Singh, A.K., Kodwani, A.D., (2009), Work-Life Balance and Burnout As Predictors of Job Satisfaction in The IT-ITES Industry, *The Journal of Business Perspective*, Vol 13, No. 2.
- Kuncoro, Mudrajad, (2003), *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, Erlangga, Jakarta.
- Lailani, F., Saputro, Edy P., & Nurdiana, Fereshti, (2005), Burnout dan Pentingnya Manajemen Beban Kerja, *Benefit*, Vol. 9, No. 1.
- Lazar, Ioan., Osoian, Codruta., & Ratiu, Patricia., (2010), The Role of Work-Life Balance Practices in Order to Improve Organizational Performance, *European Research Studies*, Volume XIII.
- Luthans, Fred, (2006), *Organizational Behaviour*, Tenth Edition, McGraw-Hill Companies Inc.
- Malik, M. Imran. Saleem, F. & Ahmad, M., (2010), Work-Life Balance and Job Satisfaction Among Doctors in Pakistan, *South Asian Journal of Management*. Vol. 17., No. 2.

- Maslach C., Jackson S.E., Leiter M.P., (1996), *The Maslach Burnout Inventory*, Third Edition, Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Leiter, M. P., Schaufeli, W.B., (2001), Job Burnout, *Annual Reviews Psychology*, p. 397-422.
- McPherson, Mervyl, (2007), The Role of Manager in Work-Life Balance Implementation, *Labour, Employment and Work in New Zealand*.
- Mondy, R. Wayne, (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Sepuluh, Erlangga.
- Moore, Fiona., (2007), Work-life Balance: Contrasting Managers and Workers in an MNC, *Emerald Group Publishing Limited*, Vol. 29, Number 4.
- Morgan, LaRoyce., (2009), *The Impact of Work-life Balance and Family-Friendly Human Resource Policies on Employee's Job Satisfaction*, Dissertation, Nova Southeastern University.
- Noor, K. M., (2011), Work-Life Balance and Intention to Leave among Academics in Malaysian Public Higher Education Institutions. *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 2, No. 11.
- Ozbilgin, Mustafa F., Beauregard, A., Tatli, A. & Bell, Myrtle P., (2011), Work-Life, Diversity and Intersectionality: A Critical Review and Research Agenda, *International Journal of Management Reviews*, Vol. 12.
- Pratisto, Arif, (2009), *Statistik Menjadi Mudah dengan SPSS 17*, Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Robbins, S. P., (2003), *Organizational Behavior*, Tenth Edition, Pearson Education Inc.
- Schaufeli, W.B., Buunk, B.P., (2003), *Burnout: An Overview of 25 years of research and theorizing*, The Handbook of Work and Health Psychology, John Wiley & Sons Ltd.
- Sekaran, U., Bougie, R., (2009), *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*, John Wiley & Sons Ltd.
- Sharma, A., Verma, S., Verma. C., Malhotra, D., (2010), Stress and Burnout as Predictors of Job Satisfaction amongst Lawyers, *European Journal of Social Sciences*, Vol. 14, No. 3.
- Spector, P. E., (1997), *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*, Sage Publication Inc.
- Spector, P. E., (1985), Measurement of Human Service Satisfaction Survey, *American Journal of Community Psychology*, Vo.l. 13, No. 6, pp. 693-713.
- Spector, P. E., (1994), Using Self-Report Questionnaires in OB Research: A Comment on the Use of A Controversial Method, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 15, No. 5, pp. 385-392.
- Sujarweni, W.V., (2008), *Belajar Mudah SPSS untuk Penelitian*, Global Media Informasi.
- Sunyoto, D., (2011), *Praktik SPSS untuk Kasus*, Nuha Medika, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy., (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Kencana Prenada Media Group.
- Toppinen-Tanner, Salla, (2011), Process of Burnout: Structure, Antecedents, and Consequences, *People and Work Research Report*, 93.
- Wharton, Steve., (2009), *How to restore your life-work balance*, Kanisius.





## KUESIONER PENELITIAN

Kepada:  
Yth. Bapak/Ibu Responden  
Di tempat

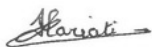
Dengan hormat,

Dengan ini saya Mariati, mahasiswa Pascasarjana Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Program Studi Magister Manajemen, bermaksud meminta partisipasi Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner terlampir. Saat ini saya sedang melakukan penelitian mengenai “Analisis Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja”. Penelitian ini sudah mendapat izin dari pimpinan perusahaan tempat Bapak/Ibu bekerja dan juga persetujuan dari Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Berkaitan dengan hal tersebut di atas, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner terlampir dengan jawaban yang sejujur-jujurnya sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu karena tidak ada jawaban benar atau salah. Isi dan hasil kuesioner ini dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan sebagai bahan penelitian tesis saya dan tidak dipublikasikan secara umum.

Atas bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu saya ucapkan banyak terima kasih.

Hormat saya,



Mariati

Email : mariati.manti@gmail.com

Phone : 085883663811

## I. Data Responden

Berikut ini merupakan pertanyaan mengenai identitas pribadi Anda. Silahkan menjawab dengan memberi tanda silang (X) pada salah satu alternatif jawaban yang telah disediakan.

### 1. Jenis Kelamin

- ☐ Pria
- ☐ Wanita

### 2. Usia

- ☐  $\leq 24$  tahun
- ☐ 25 – 34 tahun
- ☐ 35 – 44 tahun
- ☐ 44 – 54 tahun
- ☐  $\geq 55$  tahun

### 3. Status Perkawinan

- ☐ Menikah
- ☐ Belum Menikah

### 4. Pendidikan terakhir

- ☐ SMA/SMK
- ☐ D3
- ☐ S1
- ☐ S2
- ☐ Lainnya

### 5. Berapa lama anda bekerja?

- ☐ Kurang dari 1 tahun
- ☐ 1 – 5 tahun
- ☐ 6 – 10 tahun
- ☐ Lebih dari 10 tahun

## II. Bagian Kedua

	Silahkan menjawab dengan memberi tanda silang (X) pada salah satu alternatif jawaban yang telah disediakan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Ragu-Ragu	Setuju	Sangat Setuju
1	Mudah bagi saya untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi/keluarga saya.	1	2	3	4	5
2	Saya memiliki waktu yang cukup untuk menjauhi/melupakan pekerjaan saya sehingga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi/keluarga saya tetap terjaga.	1	2	3	4	5
3	Ketika saya berlibur, saya mampu memisahkan diri saya dari pekerjaan dan menikmati waktu liburan.	1	2	3	4	5
4	Saya berhasil menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi/keluarga.	1	2	3	4	5
5	Saya sering merasa sangat lelah ketika pulang ke rumah setelah bekerja karena tekanan dan masalah pekerjaan.	1	2	3	4	5

## III. Bagian Ketiga

	Silahkan menjawab dengan memberi tanda silang (X) pada salah satu alternatif jawaban yang telah disediakan	Tidak Pernah	Beberapa kali setahun atau kurang	Sebulan sekali atau kurang	Beberapa kali sebulan	Seminggu sekali	Beberapa kali seminggu	Setiap hari
1	Saya merasa terkuras secara emosional karena pekerjaan saya.	0	1	2	3	4	5	6
2	Saya merasa dimanfaatkan setelah menyelesaikan pekerjaan hari itu.	0	1	2	3	4	5	6
3	Saya merasa lelah ketika bangun di pagi hari dan harus menghadapi pekerjaan saya hari itu.	0	1	2	3	4	5	6
4	Bekerja sepanjang hari membuat saya tegang.	0	1	2	3	4	5	6

	Silahkan menjawab dengan memberi tanda silang (X) pada salah satu alternatif jawaban yang telah disediakan	Tidak Pernah	Beberapa kali setahun atau kurang	Sebulan sekali atau kurang	Beberapa kali sebulan	Seminggu sekali	Beberapa kali seminggu	Setiap hari
5	Saya dapat menyelesaikan masalah yang timbul dalam pekerjaan saya secara efektif.	0	1	2	3	4	5	6
6	Saya merasa sangat kelelahan karena pekerjaan saya.	0	1	2	3	4	5	6
7	Saya merasa telah memberikan kontribusi kepada perusahaan.	0	1	2	3	4	5	6
8	Sejak memulai pekerjaan di sini, saya menjadi tidak tertarik dengan apa yang saya kerjakan.	0	1	2	3	4	5	6
9	Saya menjadi kurang antusias terhadap pekerjaan saya.	0	1	2	3	4	5	6
10	Menurut pendapat saya, saya dapat melakukan pekerjaan dengan baik.	0	1	2	3	4	5	6
11	Saya merasa senang ketika berhasil mencapai sesuatu dalam pekerjaan saya.	0	1	2	3	4	5	6
12	Saya telah menyelesaikan banyak hal yang bermanfaat dalam pekerjaan saya.	0	1	2	3	4	5	6
13	Saya hanya ingin melakukan pekerjaan saya dan tidak diganggu.	0	1	2	3	4	5	6
14	Saya meragukan pentingnya pekerjaan saya.	0	1	2	3	4	5	6
15	Saya menjadi semakin ragu apakah pekerjaan saya memberikan kontribusi.	0	1	2	3	4	5	6
16	Di tempat kerja, saya merasa percaya diri bahwa saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya secara efektif.	0	1	2	3	4	5	6

#### IV. Bagian Keempat

	Silahkan menjawab dengan memberi tanda silang (X) pada salah satu alternatif jawaban yang telah disediakan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Agak Tidak Setuju	Agak Setuju	Setuju	Setuju Sekali
1	Saya merasa telah digaji sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.	1	2	3	4	5	6
2	Dalam pekerjaan saya, terlalu sedikit kesempatan untuk promosi (kenaikan posisi).	1	2	3	4	5	6
3	Atasan saya memiliki kompetensi(kemampuan & pengetahuan) untuk melakukan pekerjaannya.	1	2	3	4	5	6
4	Saya tidak puas dengan tunjangan yang saya terima.	1	2	3	4	5	6
5	Ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik, saya menerima pengakuan yang seharusnya saya terima.	1	2	3	4	5	6
6	Banyak peraturan dan prosedur membuat saya kesulitan melakukan pekerjaan dengan baik.	1	2	3	4	5	6
7	Saya menyenangi rekan kerja saya.	1	2	3	4	5	6
8	Saya kadang merasa bahwa pekerjaan saya tidak berarti.	1	2	3	4	5	6
9	Komunikasi dalam organisasi ini terlihat baik.	1	2	3	4	5	6
10	Kenaikan gaji terlalu sedikit dan lama.	1	2	3	4	5	6
11	Seseorang yang melakukan pekerjaan dengan baik memiliki kesempatan yang sama untuk promosi (kenaikan posisi).	1	2	3	4	5	6
12	Atasan saya tidak adil kepada saya.	1	2	3	4	5	6
13	Tunjangan yang saya terima sama baiknya dengan yang ditawarkan oleh kebanyakan perusahaan lain.	1	2	3	4	5	6
14	Saya tidak merasa pekerjaan saya dihargai.	1	2	3	4	5	6
15	Upaya saya untuk melakukan pekerjaan dengan baik jarang terhalang oleh birokrasi (aturan).	1	2	3	4	5	6
16	Saya harus bekerja lebih keras karena rekan-rekan sekerja tidak memiliki kompetensi (kemampuan & pengetahuan).	1	2	3	4	5	6
17	Saya menyukai apa yang saya lakukan dalam pekerjaan.	1	2	3	4	5	6

	Silahkan menjawab dengan memberi tanda silang (X) pada salah satu alternatif jawaban yang telah disediakan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Agak Tidak Setuju	Agak Setuju	Setuju	Setuju Sekali
18	Bagi saya, tujuan perusahaan ini tidak jelas.	1	2	3	4	5	6
19	Saya merasa tidak dihargai oleh perusahaan terkait gaji yang diberikan.	1	2	3	4	5	6
20	Karyawan di sini mengalami kemajuan yg sama cepatnya jika mereka melakukan hal yang sama di tempat lain.	1	2	3	4	5	6
21	Atasan saya tidak terlalu memperhatikan perasaan bawahannya.	1	2	3	4	5	6
22	Kami memiliki tunjangan yang layak.	1	2	3	4	5	6
23	Jenis penghargaan bagi orang yang berkarya di sini tidak terlalu banyak.	1	2	3	4	5	6
24	Terlalu banyak hal yang harus saya kerjakan.	1	2	3	4	5	6
25	Saya senang dengan rekan kerja saya.	1	2	3	4	5	6
26	Saya sering merasa tidak tahu akan apa yang sedang terjadi dalam perusahaan ini.	1	2	3	4	5	6
27	Saya merasa bangga melakukan pekerjaan saya.	1	2	3	4	5	6
28	Saya merasa puas dengan kesempatan saya untuk mendapatkan kenaikan gaji.	1	2	3	4	5	6
29	Ada tunjangan yang seharusnya ada tetapi tidak kami terima.	1	2	3	4	5	6
30	Saya menyukai atasan saya.	1	2	3	4	5	6
31	Terlalu banyak pekerjaan tulis menulis ( <i>paperwork</i> ).	1	2	3	4	5	6
32	Saya tidak merasa usaha saya dihargai dengan sebagai mana mestinya.	1	2	3	4	5	6
33	Saya puas dengan kesempatan saya untuk promosi.	1	2	3	4	5	6
34	Terlalu banyak pertengkaran dan cekcok di pekerjaan.	1	2	3	4	5	6
35	Pekerjaan saya menyenangkan.	1	2	3	4	5	6
36	Penugasan kerja tidak dijelaskan sepenuhnya.	1	2	3	4	5	6



## UJI VALIDITAS

Variabel	Item	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja	1	0,607	0,355	Valid
	2	0,254	0,355	Tidak valid
	3	0,399	0,355	Valid
	4	0,693	0,355	Valid
	5	0,353	0,355	Tidak valid
	6	0,528	0,355	Valid
	7	0,459	0,355	Valid
	8	0,278	0,355	Tidak valid
	9	0,599	0,355	Valid
	10	0,587	0,355	Valid
	11	0,454	0,355	Valid
	12	0,569	0,355	Valid
	13	0,397	0,355	Valid
	14	0,248	0,355	Tidak valid
	15	0,470	0,355	Valid
	16	0,349	0,355	Tidak valid
	17	0,449	0,355	Valid
	18	0,608	0,355	Valid
	19	0,693	0,355	Valid
	20	0,296	0,355	Tidak valid
	21	0,576	0,355	Valid
	22	0,438	0,355	Valid
	23	0,611	0,355	Valid
	24	0,381	0,355	Valid
	25	0,435	0,355	Valid
	26	0,530	0,355	Valid
	27	0,475	0,355	Valid
	28	0,620	0,355	Valid
	29	0,392	0,355	Valid
	30	0,618	0,355	Valid
	31	0,154	0,355	Tidak valid
	32	0,638	0,355	Valid
	33	0,527	0,355	Valid
	34	0,721	0,355	Valid
	35	0,726	0,355	Valid
	36	0,624	0,355	Valid



Variabel		Item	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
<i>Work-Life Balance</i>		1	0,744	0,355	Valid
		2	0,626	0,355	Valid
		3	0,740	0,355	Valid
		4	0,796	0,355	Valid
		5	0,707	0,355	Valid
<i>Burnout</i>	Kelelahan Emosional	1	0,786	0,355	Valid
		2	0,733	0,355	Valid
		3	0,743	0,355	Valid
		4	0,747	0,355	Valid
		5	0,838	0,355	Valid
	Sinisme	1	0,790	0,355	Valid
		2	0,762	0,355	Valid
		3	0,304	0,355	Tidak valid
		4	0,583	0,355	Valid
		5	0,542	0,355	Valid
<i>Burnout</i>	Keberhasilan Profesional	1	0,505	0,355	Valid
		2	0,611	0,355	Valid
		3	0,752	0,355	Valid
		4	0,693	0,355	Valid
		5	0,818	0,355	Valid
		6	0,765	0,355	Valid

## Uji Reliabilitas

### Kepuasan Kerja

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,918	29

### Work-Life Balance

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,765	5

### Kelelahan Emosional

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,823	5

### Sinisme

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,711	4

### Keberhasilan Profesional

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,768	6



### **LAMPIRAN III**

## RESPONDEN

### Frequencies

**Statistics**

		Jenis_Kelamin	Usia	Status	Pendidikan	Masa_Kerja
N	Valid	31	31	31	31	31
	Missing	0	0	0	0	0

### Frequency Table

**Jenis\_Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	22	71,0	71,0	71,0
	Wanita	9	29,0	29,0	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

**Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< = 24 tahun	3	9,7	9,7	9,7
	25 - 34 tahun	16	51,6	51,6	61,3
	35 - 44 tahun	4	12,9	12,9	74,2
	45 - 54 tahun	5	16,1	16,1	90,3
	> = 55 tahun	3	9,7	9,7	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

**Status**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	19	61,3	61,3	61,3
	Belum Menikah	12	38,7	38,7	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

#### Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA/SMK	11	35,5	35,5	35,5
D3	4	12,9	12,9	48,4
Valid S1	14	45,2	45,2	93,5
Lainnya	2	6,5	6,5	100,0
Total	31	100,0	100,0	

#### Masa\_Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1 - 5 tahun	12	38,7	38,7	38,7
Valid 6 - 10 tahun	6	19,4	19,4	58,1
Lebih dari 10 tahun	13	41,9	41,9	100,0
Total	31	100,0	100,0	

## KEPUASAN KERJA

### Descriptives

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaji	31	1	5	3,24	1,102
Promosi	31	2	6	3,81	1,116
Supervisi	31	1	6	4,20	,988
Tunjangan	31	1	5	3,22	1,030
Penghargaan	31	1	5	3,10	,952
Prosedur	31	1	5	3,34	,905
Rekan Kerja	31	2	6	4,30	,979
Jenis Pekerjaan	31	2	6	4,66	,953
Komunikasi	31	1	6	3,43	1,002
Valid N (listwise)	31				

## Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Q01 Gaji 1	31	1	5	3,45	1,502
Q10 Gaji 2	31	1	5	2,32	1,376
Q19 Gaji 3	31	1	6	3,23	1,309
Q28 Gaji 4	31	1	6	3,97	1,602
Q11 Promosi 2	31	1	6	4,16	1,369
Q33 Promosi 4	31	1	5	3,45	1,287
Q03 Supervisi 1	31	1	6	4,65	1,142
Q12 Supervisi 2	31	1	6	4,26	1,290
Q21 Supervisi 3	31	1	6	3,42	1,385
Q30 Supervisi 4	31	1	6	4,48	1,235
Q04 Tunjangan 1	31	1	5	3,10	1,326
Q13 Tunjangan 2	31	1	6	3,39	1,358
Q22 Tunjangan 3	31	1	6	3,06	1,237
Q29 Tunjangan 4	31	1	6	3,32	1,600
Q23 Penghargaan 3	31	1	5	2,65	1,082
Q32 Penghargaan 4	31	1	6	3,55	1,287
Q06 Prosedur 1	31	1	6	3,29	1,510
Q15 Prosedur 2	31	1	6	3,77	1,334
Q24 Prosedur 3	31	1	6	2,97	1,354
Q07 Rekan Kerja 1	31	2	6	4,87	1,088
Q25 Rekan Kerja 3	31	2	6	4,77	1,023
Q34 Rekan Kerja 4	31	1	6	3,26	1,591
Q17 Jenis Pekerjaan 2	31	2	6	4,84	1,003
Q27 Jenis Pekerjaan 3	31	1	6	4,58	1,205
Q35 Jenis Pekerjaan 4	31	1	6	4,55	1,287
Q09 Komunikasi 1	31	1	6	3,77	1,543
Q18 Komunikasi 2	31	1	6	4,06	1,340
Q26 Komunikasi 3	31	1	5	2,81	1,250
Q36 Komunikasi 4	31	1	6	3,06	1,340
Valid N (listwise)	31				

## WORK-LIFE BALANCE

### Frequencies

#### Statistics

Work-Life Balance

N	Valid	31
	Missing	0
Mean		3,16

#### Work-Life Balance

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6,5	6,5	6,5
	2	6,5	6,5	12,9
	4	12,9	12,9	25,8
	1	3,2	3,2	29,0
	2	6,5	6,5	35,5
	7	22,6	22,6	58,1
	2	6,5	6,5	64,5
	2	6,5	6,5	71,0
	3	9,7	9,7	80,6
	3	9,7	9,7	90,3
	3	9,7	9,7	100,0
	Total	31	100,0	

### Frequencies

#### Statistics

	Work-Life Balance 1	Work-Life Balance 2	Work-Life Balance 3	Work-Life Balance 4	Work-Life Balance 5
N	Valid	31	31	31	31
	Missing	0	0	0	0
Mean		3,10	3,06	3,71	3,48
Std. Deviation		,908	1,063	1,039	1,029
Variance		,824	1,129	1,080	1,058
Minimum		2	1	2	1
Maximum		4	5	5	5

## Frequency Table

**Work-Life Balance 1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	11	35,5	35,5	35,5
3	6	19,4	19,4	54,8
4	14	45,2	45,2	100,0
Total	31	100,0	100,0	

**Work-Life Balance 2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	3,2	3,2	3,2
2	12	38,7	38,7	41,9
3	3	9,7	9,7	51,6
4	14	45,2	45,2	96,8
5	1	3,2	3,2	100,0
Total	31	100,0	100,0	

**Work-Life Balance 3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	6	19,4	19,4	19,4
3	4	12,9	12,9	32,3
4	14	45,2	45,2	77,4
5	7	22,6	22,6	100,0
Total	31	100,0	100,0	

**Work-Life Balance 4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	3,2	3,2	3,2
2	6	19,4	19,4	22,6
3	4	12,9	12,9	35,5
4	17	54,8	54,8	90,3
5	3	9,7	9,7	100,0
Total	31	100,0	100,0	



### Work-Life Balance 5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	8	25,8	25,8	25,8
2	10	32,3	32,3	58,1
3	5	16,1	16,1	74,2
4	7	22,6	22,6	96,8
5	1	3,2	3,2	100,0
Total	31	100,0	100,0	

## BURNOUT

### Descriptives

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kelelahan Emosional	31	0	6	2,86	1,586
Sinisme	31	0	4	1,24	1,280
Kurangnya Keberhasilan Profesional	31	0	5	1,30	1,166
Valid N (listwise)	31				

### Descriptives per Item Dimensi

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kelelahan Emosional 1	31	0	6	3,32	1,939
Kelelahan Emosional 2	31	0	6	2,16	2,131
Kelelahan Emosional 3	31	0	6	2,74	2,097
Kelelahan Emosional 4	31	0	6	2,90	2,286
Kelelahan Emosional 5	31	0	6	3,19	1,887
Valid N (listwise)	31				

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Sinisme 1	31	0	6	1,58	1,945
Sinisme 2	31	0	6	1,42	1,728
Sinisme 4	31	0	6	,87	1,544
Sinisme 5	31	0	6	1,10	1,758
Valid N (listwise)	31				

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kurangnya Keberhasilan Profesional 1	31	0	5	2,06	1,750
Kurangnya Keberhasilan Profesional 2	31	0	6	1,74	1,999
Kurangnya Keberhasilan Profesional 3	31	0	6	,90	1,700
Kurangnya Keberhasilan Profesional 4	31	0	6	,77	1,647
Kurangnya Keberhasilan Profesional 5	31	0	5	1,23	1,627
Kurangnya Keberhasilan Profesional 6	31	0	5	1,10	1,491
Valid N (listwise)	31				

## Frequencies

### Statistics

	Kelelahan Emosional	Sinisme	Kurangnya Keberhasilan Profesional
N Valid	31	31	31
Missing	0	0	0
Mean	2,8645	1,2419	1,3011
Std. Deviation	1,58610	1,28044	1,16621
Minimum	,00	,00	,00
Maximum	5,60	3,75	4,83

## Frequency Table

Kelelahan Emosional				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
,00	1	3,2	3,2	3,2
,40	1	3,2	3,2	6,5
,80	2	6,5	6,5	12,9
1,00	1	3,2	3,2	16,1
1,20	1	3,2	3,2	19,4
1,60	2	6,5	6,5	25,8
2,00	2	6,5	6,5	32,3
2,20	2	6,5	6,5	38,7
2,40	2	6,5	6,5	45,2
2,60	3	9,7	9,7	54,8
Valid 2,80	1	3,2	3,2	58,1
3,20	1	3,2	3,2	61,3
3,60	3	9,7	9,7	71,0
3,80	1	3,2	3,2	74,2
4,20	1	3,2	3,2	77,4
4,40	1	3,2	3,2	80,6
4,80	2	6,5	6,5	87,1
5,00	1	3,2	3,2	90,3
5,40	1	3,2	3,2	93,5
5,60	2	6,5	6,5	100,0
Total	31	100,0	100,0	

### Sinisme

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
,00	10	32,3	32,3	32,3
,25	3	9,7	9,7	41,9
,50	1	3,2	3,2	45,2
,75	1	3,2	3,2	48,4
1,00	3	9,7	9,7	58,1
1,50	1	3,2	3,2	61,3
1,75	2	6,5	6,5	67,7
2,00	2	6,5	6,5	74,2
2,25	1	3,2	3,2	77,4
2,50	1	3,2	3,2	80,6
3,00	1	3,2	3,2	83,9
3,25	4	12,9	12,9	96,8
3,75	1	3,2	3,2	100,0
Total	31	100,0	100,0	

### Kurangnya Keberhasilan Profesional

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
,00	4	12,9	12,9	12,9
,33	2	6,5	6,5	19,4
,50	3	9,7	9,7	29,0
,67	3	9,7	9,7	38,7
,83	3	9,7	9,7	48,4
1,00	3	9,7	9,7	58,1
1,17	2	6,5	6,5	64,5
1,67	3	9,7	9,7	74,2
2,00	1	3,2	3,2	77,4
2,17	2	6,5	6,5	83,9
2,50	1	3,2	3,2	87,1
2,67	1	3,2	3,2	90,3
3,17	1	3,2	3,2	93,5
3,83	1	3,2	3,2	96,8
4,83	1	3,2	3,2	100,0
Total	31	100,0	100,0	





## Regression

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Burnout, Work-Life Balance <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,663 <sup>a</sup>	,439	,399	,566

a. Predictors: (Constant), Burnout, Work-Life Balance

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,041	2	3,520	10,970	,000 <sup>b</sup>
	Residual	8,985	28	,321		
	Total	16,026	30			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Burnout, Work-Life Balance

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,483	,595		7,532	,000
	Work-Life Balance	,129	,141	,134	,914	,368
	Burnout	-,666	,158	-,617	-4,219	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja